

PENGARUH *SELF EFFICACY* DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. GEARINDO PRAKARSA SURABAYA)

Kiki Andriyani

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

E-mail: kandriyani97@gmail.com

Jun Surjanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: junsurjanti@unesa.ac.id

Abstract

Human resources in the organization is a member who is expected to play a successful role organizational goals. Things to note by the company is the performance of employees, because the performance of employees greatly affect the development process of a company itself. Good performance is certainly supported by other factors such as self efficacy and motivation. PT. Gearindo Prakarsa Surabaya is a subsidiary of PT. Gearindo Prakarsa which engaged in the business of construction, electrical, mechanical. PT. Gearindo Prakarsa has implemented full commitment of ISO 9001: 2000 standard applied in all working procedures since 2003. The purpose of this research is to analyze the influence of self efficacy on employee performance and the influence of motivation on employee performance. The sample used in this study amounted to 57 employees of PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Analytical technique used is Structural Equation Model Partial Least Square with the help of SmartPLS software. The results of this study indicate that self efficacy has no significant effect on employee performance and motivation has a significant effect on employee performance.

Keyword : *Self Efficacy, Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan anggota yang diharapkan dapat berperan mensukseskan tujuan organisasi. Selain itu sebagai individu yang memiliki keinginan serta tujuan pada organisasi tertentu untuk memuaskan kebutuhannya. Hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi proses berkembangnya suatu perusahaan itu sendiri.

Suatu organisasi atau perusahaan yang berhasil tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Setiap perusahaan selalu berusaha mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan tersebut akan tercapai. Untuk mendapatkan kinerja terbaik, salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. *Self efficacy* sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan timbul keyakinan bahwa dirinya mampu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya. *Self efficacy* menurut Lestari dkk (2015) ialah suatu keyakinan

seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Bandura dalam Chasanah (2008) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan kepercayaan seseorang bahwa ia dapat menyelesaikan tugas pada tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi pada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selain *self efficacy*, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu juga sebaliknya apabila pemberian motivasi rendah maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Terdapat penelitian mengenai motivasi kerja. motivasi adalah kondisi yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan (Mangkunegara, 2009:184). Menurut Rivai dan Sagala dalam Setiawan (2013) menyatakan motivasi merupakan serangkaian sikap serta nilai - nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan tertentu.

Penelitian ini akan menganalisis pengaruh dari *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan agar dapat diketahui faktor apa saja yang dapat

mempengaruhi tingkat kinerja karyawan disuatu perusahaan sehingga dapat dicarikan solusi dari masalah tersebut. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi obyek penelitian adalah PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang berada di Jl. Margomulyo No. 53 A, Surabaya.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa mekanik alat pengeboran minyak. Perusahaan ini menawarkan layanan di mekanik, listrik, pipa, tangki penyimpanan, proses instrumentasi, dan konstruksi untuk minyak & gas industri yang ada di Indonesia. PT. Gearindo Prakarsa Surabaya menyediakan berbagai layanan kepada klien, mulai dari *survey* lokasi, desain *engineering*, estimasi biaya, pengadaan, penyediaan, pengendalian / kualitas jaminan mutu, fabrikasi, konstruksi, instalasi, dan *commissioning*. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Gearindo Prakarsa Surabaya selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada klien.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini pertama, untuk menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Kedua, untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Self Efficacy

Self efficacy menurut Wulandari (2015) merupakan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Menurut Luthan dalam Rustono (2014) *self efficacy* yaitu keyakinan diri mengenai kemampuannya dalam melakukan tugas agar berhasil dalam melaksanakannya. Nurchasanah (2008) berpendapat bahwa *self efficacy* ialah kepercayaan seseorang bahwa mereka dapat melaksanakan tugas pada tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2003) dalam Engko (2008) menyatakan *self efficacy* sebagai suatu keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu. Seseorang yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan mencapai kinerja yang lebih baik dikarenakan seseorang tersebut mempunyai motivasi yang kuat dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Penelitian ini berfokus pada perasaan mampu melakukan suatu pekerjaan, kemampuan

yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, kepuasan terhadap pekerjaan. (Nurchasanah, 2008).

Motivasi

Mangkunegara (2009:184) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi yang dapat membangkitkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Menurut Rivai dan Sagala dalam Setiawan (2013) menyatakan motivasi ialah serangkaian sikap yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuan. Robbin (2002:55) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan melakukan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pendapat lain dari Afandi (2014) motivasi diartikan sebagai kekuatan seseorang yang dapat menyebabkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam menjalankan suatu kegiatan, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun motivasi dari luar individu.

Penelitian ini berfokus pada indikator dari Maslow dalam Mangkunegara (2009:184) yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghormatan dan penghargaan, dan kebutuhan akan aktualisasi diri karena sesuai dengan gejala dan fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya.

Kinerja karyawan

Mangkunegara (2009:67) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Rahmayanti (2014) mengatakan kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perbuatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai target tertentu. Menurut Robbins (2007), kinerja adalah hasil dari evaluasi pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang sudah ditetapkan bersama. Gagasan kinerja ialah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Penelitian ini berfokus pada indikator dari Bernadin dan Russel dalam Rustono (2014) yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektifitas, 5) Kebutuhan akan pengawasan, 6) Hubungan antar pribadi.

Hubungan *Self Efficacy* dengan Kinerja Karyawan

Nurchasanah (2008) menyatakan dengan *self efficacy* yang tinggi maka karyawan akan berupaya mengerjakan tugas

yang sulit dengan tetap tenang dan tidak cemas, sedangkan karyawan dengan *self efficacy* rendah menganggap dirinya tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Arsanti (2009) menyatakan *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. *Self efficacy* tidak hanya memprediksi fungsi dalam perilaku diantara individu pada tingkat *efficacy* yang berbeda-beda, tetapi juga perubahan fungsi di dalam diri individu dari waktu ke waktu. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Gunawan dan Sutanto (2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Ranihusna (2010) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan motivasi yang semakin meningkat dari para karyawan dihadapkan pada target kerja yang semakin meningkat berlipat setiap periode sehingga prosentase peningkatan kinerja karyawan tidak mampu mengimbangi target yang ada.

Zameer dkk (2014) menyatakan bahwa motivasi karyawan industri minuman di Pakistan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayitno (2008) pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang memfokuskan pada pengujian hipotesis untuk menemukan kebenaran dari hipotesis yang selanjutnya dilakukan uji statistik untuk memberikan informasi dan penjelasan berupa data - data yang akurat agar dapat dianalisis lebih lanjut (Sugiyono 2010:11).

Data diperoleh secara langsung dari responden, melalui informasi/data yang diperoleh dari jawaban responden yang telah ditetapkan penulis. Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara secara langsung meminta kepada responden untuk memberikan jawaban mengenai penilaiannya pada daftar pernyataan atau angket yang telah diberikan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang berjumlah 57 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2010:84) *non probability sampling*

merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *sampling* jenuh, dimana seluruh jumlah karyawan pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya yang berjumlah 57 orang. *Sampling* jenuh ini dipilih karena sampel yang diketahui sudah jelas dan jumlahnya relatif sedikit. Menurut Sugiyono (2013) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, kuesioner (angket), serta dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan ketiga teknik tersebut.

Definisi Operasional

Self Efficacy

Self efficacy pada penelitian ini diartikan sebagai kepercayaan seseorang karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya bahwa mereka dapat melaksanakan tugas pada tingkat tertentu, yang mempengaruhi aktivitas pribadi terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan. *Self efficacy* dalam penelitian ini merupakan keyakinan pada diri. Beberapa indikator untuk mengukur *self efficacy* menurut Nurchasanah (2008) yaitu meliputi: perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang, kepuasan terhadap pekerjaan.

Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini diartikan sebagai keadaan dalam pribadi karyawan yang mendorong keinginan karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya guna untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi tercapainya suatu tujuan perusahaan. Beberapa indikator untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menurut Abraham Maslow dalam Zameer dkk, (2014) yaitu: kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghormatan atau penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada Bernadin dan Russel dalam Rustono (2014), yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kebutuhan akan pengawasan, hubungan antar pribadi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Inferensial dengan *Partial Least Square* (PLS)

Alat analisis *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. PLS dipilih karena peneliti ini menggunakan sampel berjumlah 57 karyawan.

Convergent Validity

Indikator dapat dikatakan valid apabila mempunyai nilai korelasi diatas 0,70. Namun pada penelitian tahap pengembangan, skala 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2008:40).

Composite Reliability

Reliabilitas suatu variabel dinyatakan baik apabila mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 1.
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	0.962	Reliabel
Motivasi	0.830	Reliabel
Kinerja karyawan	0.976	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS3, 2017

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* untuk masing -masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi Inner Model

Inner model dapat diketahui dengan cara melihat hubungan antar konstruk laten dari hasil estimasi koefisien parameter *path* dengan tingkat signifikansinya. Evaluasi *inner model* dibagi menjadi dua antara lain:

Analisis R-Square

Berikut ialah hasil dari nilai koefisien determinasi (*R-Square*) dari output PLS yang menunjukkan nilai sebesar 0,196. Artinya, besarnya pengaruh *self efficacy* dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,6% sedangkan 80,4%

sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Gearindo Prakarsa Surabaya

Uji Relevansi Prediksi

Di samping melihat nilai *R-Square*, model PLS juga dievaluasi dengan cara melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. Berikut ini adalah perhitungan nilai *Q-square predictive relevance* model penelitian ini:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (\sqrt{1 - R^2_1}) \times (\sqrt{1 - R^2_2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{1 - 0,196^2}) \times (\sqrt{1 - 0^2}) \\
 &= 1 - (\sqrt{0,961}) \times (\sqrt{1}) \\
 &= 1 - (0,98) \times (1) \\
 &= 1 - 0,98 \\
 &= 0,02
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas telah diperoleh nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,02 dimana nilai tersebut lebih besar daripada nol. Hal tersebut menunjukkan bahwa model tersebut mempunyai *predictive relevance* yang dapat menjelaskan model sebesar 2%.

Uji T (Signifikansi)

Dari hasil analisis menggunakan PLS juga menghasilkan koefisien *path diagram* pada *inner model* sebagai berikut :

Tabel 2.
Path Coefficients

Hubungan Antar Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistic</i>	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> → Kinerja Karyawan	0.078	0.477	Tidak Signifikan
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.432	4.810	Signifikan

Sumber : Output SmartPLS3, 2017

Hasil dari tabel 2 menunjukkan pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 0,477 lebih kecil dari 1,96. Hal ini berarti bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 4,810 lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki karyawan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa jurnal yang mendukung hasil penelitian ini yaitu penelitian Prasetya *dkk*, 2013 yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja individual dosen Akuntansi di Perguruan Tinggi se-eks Keresidenan Madiun. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Susanto (2013) yang menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nutrifood Surabaya.

Pada penelitian ini, faktor yang menyebabkan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penerapan indikator perasaan mampu melakukan pekerjaan dan kemampuan yang lebih baik ternyata belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata kedua indikator tersebut lebih rendah jika dibandingkan dengan indikator yang lain. Karyawan menganggap belum sepenuhnya mampu melakukan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan serta merasa belum memiliki kemampuan yang lebih baik dari rekan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Vony, selaku Branch Manager menyatakan bahwa tidak ada keyakinan diri (*self efficacy*) yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tambahan yang terjadi akibat adanya pemutusan kontrak kerja beberapa karyawan ketika masa kerjanya sudah habis. Hal ini dikarenakan karyawan yang kurang memahami tentang pekerjaan baru yang diberikan serta merasa bahwa pekerjaan yang belum tentu dapat diselesaikan dan ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan apabila semakin tinggi penerapan motivasi terhadap karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Zameer *dkk*, (2014). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa jika industri minuman tersebut memotivasi karyawan mereka dengan memperhatikan keamanan kerja, standar gaji dan insentif tambahan lain maka otomatis target industri mudah mengalami peningkatan.

Indikator kebutuhan aktualisasi diri dari variabel motivasi memiliki nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan indikator yang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan bagian dalam sudah menjalankan pekerjaan telah sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan, sehingga dalam bekerja karyawan mempunyai motivasi yang tinggi. Selain itu karyawan memiliki kebebasan berpendapat atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Karyawan juga mempunyai komunikasi yang baik dengan atasan, sehingga apabila ada saran ataupun kritik mereka selalu membicarakannya kepada atasan sehingga dapat menemukan solusi yang tepat.

Selain indikator kebutuhan aktualisasi diri terdapat empat indikator lainnya yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan. Kebutuhan fisiologis dengan item pernyataan “merasa puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab perusahaan” memperoleh nilai rata-rata yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.

Indikator kebutuhan keamanan mengacu pada kebutuhan yang lebih menekankan pada kebutuhan fisik dan emosi. Dengan adanya program kesejahteraan untuk karyawan sangat penting, karena untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, karyawan akan tenang dalam bekerja.

Indikator kebutuhan sosial mengacu pada kebutuhan akan kasih sayang dan bekerja sama antar karyawan. Dengan item pernyataan “memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan”, diperoleh nilai rata-rata masuk dalam

kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya memiliki hubungan yang baik.

Indikator kebutuhan penghargaan mengacu pada kebutuhan akan penghargaan, kekuasaan, dan status yang dianggap. Dengan item pernyataan "Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dalam bekerja". PT. Gearindo Prakarsa Surabaya memberikan *reward* kepada karyawan berprestasi setiap satu tahun sekali yang bertepatan dengan ulang tahun perusahaan, *reward* tersebut berupa sertifikat, sepeda motor dan bonus berupa uang.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yakni *self efficacy* tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan apabila semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki oleh karyawan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya. Kedua, Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Gearindo Prakarsa Surabaya.

Rekomendasi yang di dapat dari hasil penelitian ini adalah Perusahaan dalam menilai karyawan sebaiknya tidak mengacu pada *self efficacy* karena *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga apabila *self efficacy* karyawan tinggi maka tidak akan mempengaruhi kinerja begitu juga sebaliknya. Perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara periodik agar dapat melihat kinerja karyawan yang baik, evaluasi dapat dilakukan antar bagian agar mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan sudah baik, namun perusahaan harus tetap mempertahankan konsistensinya dalam memberikan motivasi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta

Arsanti, Tutuk Ari. (2009). Hubungan Antara Penetapan Tujuan, Self Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 16, No. 2, pp. 97-110.

Brahmasari Ida Ayu, Suprayetno Agus. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008: 124-135.

Chasanah. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan PT. Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY). *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. 2008.

Cherian, Jacob and Jolly Jacob. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees . *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 14, 2013, Hal.80-88.

Engko, Cecilia. (2006). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 10, No. 1, pp. 1-12.

Gunawan dan Sutanto. (2013). Pengaruh Budaya Organisasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Self Efficacy dan Tempramen di PT. Nutrifood Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hal. 1-11.

Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang : Universitas Diponegoro.

Judeh, Mahfuz. (2012). Assessing The Influence of Job Characteristic and Self Efficacy on Job Performance : A Structural Equation Modeling Analysis. *Euro Journals Publishing*. Vol. 28, No. 3, pp. 335-365.

Lestari Indah, Sulianti Diana, Wulandari. (2015). Pengaruh Self Efficacy dan Organizational Citizenship

- Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. 2015, Hal. 1-8.
- Lunenburg, Fred C. (2011). Self Efficacy in the Workplace : Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14, No. 1, 2011, Hal. 1-6.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pepe, Silvia J, Maria Luisa Farnese dan Michele Vecchione. (2010). Work Self Efficacy Scale and Search for Work Self Efficacy Scale: A Validation Study In Spanish And Italian Cultural Context. *Journal of Work and Job Search Self Efficacy Scales*. Vol. 26, No. 3, pp. 201-210.
- Prasetya, Veronika, Dwi Handayani, Theresia Purbandari. (2013). Peran Kepuasan Kerja, Self Esteem, Self Efficacy Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, 2013, Hal. 59-69.
- Priyono, Marzuki, Soesatyo Yoyok. (2016). Influence Of Motivation And Discipline On The Performance Of Employees (*Studies On, Cv Eastern Star Home In Surabaya*). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*. 2016. Page 212-220.
- Rahmayanti, Afandi. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. Vol. 13, No. 1, 2014, Hal. 556-560.
- Ranihusna, Desti. (2010). Efek Motivasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 1, No. 2, 2010, Hal. 90-103.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks.
- Setiawan, Agung. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*. Hal 1245-1253.
- Sibuea, Rustono. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika*. Vol. 13, No. 2, 2014, Hal. 506-514.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan ke sebelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan ke duabelas. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Turang Richard Christian, Kindangen Paulus, Tumiwa Johan. (2015). Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance In Pt.Dayana Cipta. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 04 Tahun 2015*. Page 505-516.
- Zameer Hashim, Ali Shehzad, Nisar Waqar, Amir Muhammad. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*. Vol. 4, No. 1, January 2014. Page 293-298.